

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu negara merupakan organisasi yang terdapat dalam suatu wilayah dimana mempunyai kekuasaan tertinggi yang harus ditaati oleh masyarakat. Setiap negara pasti mempunyai suatu tujuan untuk mewujudkan pembangunan nasional. Dalam pembangunan nasional tersebut untuk mewujudkan keberhasilannya harus memiliki aparatur negara dengan kualitas yang baik agar dapat bekerja secara profesional.

Dalam pembangunan nasional manusia mempunyai peran dan kedudukan yang penting sebagai aktor untuk mencapai tujuan dari pembangunan nasional tersebut. Peran dari aktor tersebut dalam organisasi yaitu sebagai pegawai yang memegang peranan tertentu karena berhasil atau tidaknya organisasi itu tergantung pada manusia tersebut. Dalam pelaksanaannya mencakup sumber daya manusia karena sumber daya manusia tersebut sangat penting dalam keberhasilan pembangunan nasional suatu negara. Sumber daya manusia sangat penting dikarenakan dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi.

Seiring dengan berkembangnya era globalisasi dan perkembangan teknologi yang mengakibatkan munculnya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik yang lebih transparan dan akuntabel. Oleh karena itu, dalam menyempurnakan pelayanan dan kerja yang optimal diperlukan kemampuan salah satunya dari sumber daya manusia. Seiring dengan adanya persaingan dalam perubahan teknologi yang semakin cepat di setiap aspek kehidupan manusia maka suatu

organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi dalam memberikan pelayanan yang berkualitas. Sumber daya manusia menjadi salah satu kekuatan dan faktor yang menentukan keberhasilan atau kegagalan bagi organisasi dalam mencapai tujuan karena , sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang penting. Mengukur keberhasilan suatu organisasi secara efektif dan efisien diperlukan adanya kinerja. Sumber daya manusia juga harus mempunyai kemampuan sesuai dengan kebutuhan sehingga kinerja yang diharapkan dapat terwujud.

Adanya proses perubahan kehidupan masyarakat dan kualitas sumber daya manusianya yang saat ini mulai meningkat sehingga berpengaruh pada pembangunan nasional. Masyarakat menjadi lebih kritis terhadap pelayanan yang diberikan Pemerintah. Perubahan ini memberikan dampak positif bagi kehidupan, yaitu salah satunya adalah peningkatan kinerja pegawai pada instansi Pemerintah karena hal ini berkaitan dengan pencapaian tujuan dari organisasi tersebut.

Sebuah organisasi dapat dikatakan berhasil apabila anggotanya mampu melaksanakan pekerjaan mereka dengan kemampuan yang dimiliki. Hal ini berarti bahwa kinerja dari anggota organisasi secara bersama-sama ditentukan oleh motivasi dan kemampuan mereka. Masing-masing pegawai mempunyai potensi sesuai dengan kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kemampuan kerja berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh pegawai. Selain kemampuan, motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja.

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan ataupun program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Kinerja SDM juga merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A.A Anwar Prabu Mangkunegara 2014:9)

Kinerja individu dapat dikatakan sebagai faktor pendukung dalam keberhasilan suatu organisasi. Adanya pegawai yang mempunyai kemampuan dan semangat kerja yang tinggi diharapkan dapat menghasilkan pekerjaan yang memuaskan. Tetapi, tidak semua pegawai mempunyai ketrampilan, kemampuan, dan semangat kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan harapan dari suatu organisasi.

Kinerja yang baik merupakan suatu harapan bagi setiap organisasi dimana di dalamnya terdapat individu-individu yang dijadikan sebagai penggerak atau dijadikan sebagai faktor penting dalam setiap organisasi. Terdapat beberapa faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut dapat bersumber dari dalam organisasi, dari pegawai itu sendiri ataupun dapat berasal dari faktor luar organisasi dan pegawai.

Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang mengurus pendataan tentang kependudukan yaitu salah satu urusan wajib bagi Pemerintah daerah agar diketahui jumlah penduduk serta pendataan penduduk yang jelas di suatu daerah

tersebut. Hal ini sesuai dengan dasar hukum penyusunan kependudukan yaitu Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan yang dijelaskan bahwa instansi pelaksana adalah perangkat Pemerintah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab dan berwenang dalam urusan Administrasi Kependudukan, oleh karena itu peristiwa penting kependudukan yang meliputi kelahiran harus dicatat ke dalam pencatatan sipil dan harus ditata dengan baik dalam bentuk pelayanan publik kepada masyarakat. Pentingnya suatu proses dalam pembuatan akta kelahiran pun harus diperhatikan, yaitu dengan kinerja pegawainya dalam memberikan pelayanan yang baik dan berkualitas. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil memberikan pelayanan yang penting bagi masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan adanya pegawai-pegawai yang profesional dan terampil serta kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh kemampuan dari masing-masing pegawai. Kemampuan dalam bekerja adalah kapasitas yang ada di dalam diri individu yang berkaitan dengan kecerdasan dan kekuatan fisik dalam melakukan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai dapat dikatakan baik apabila dalam melakukan pekerjaan atau tugas nya sesuai dengan pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil memberikan pelayanan salah satunya pembuatan akta kelahiran , pembuatan kartu keluarga, pembuatan Kartu Tanda Penduduk dan lain-lain. Pelayanan tersebut harus dilakukan dengan sebaik mungkin dan dalam pelaksanaannya dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 tentang

pencapaian target kinerja pelayanan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blora , yang telah mempunyai target program penataan administrasi kependudukan.

Tabel 1. 1

Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blora

Indikator Kinerja		Target Renstra SKPD Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-				
Program Penataan Administrasi Kependudukan		2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
1.	Persentase kepemilikan akta kelahiran	68,5	76,83	85,16	93,49	100	25,28	27,37	29,21	32,49	56,21
2.	Persentase kepemilikan KTP bagi wajib KTP	58,26	62,16	69,26	71,15	85	43,92	56,93	83,58	89,9	92,24

Sumber : Renstra Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blora Tahun 2016-2021

Berdasarkan tabel pencapaian kinerja diatas, presentase kepemilikan akta kelahiran dari tahun 2011-2015 tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Pada tahun 2011 dengan target 68,5 tetapi realisasinya sebesar 25,28. Tahun 2012 dengan target 76,83 dan realisasinya sebesar 27,37. Tahun 2013 dengan target 85,16 sedangkan realisasinya sebesar 29,21. Tahun 2014 dengan target 93,49 dan realisasinya sebesar 32,49. Tahun 2015 dengan target 100 dan realisasinya sebesar 56,21. Sedangkan untuk persentase kepemilikan KTP dari tahun 2011-2013 tidak mencapai target. Hal tersebut dapat mengindikasikan kurangnya kualitas petugas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, di Renstra disebutkan bahwa masih adanya keterbatasan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam bidang teknologi informasi. Sehingga belum optimalnya capaian kinerja yang diharapkan, dapat mengindikasikan bahwa rendahnya kinerja yang kemungkinan dikarenakan rendahnya kemampuan dan motivasi kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pernyataan Kabid Data dan Informasi, yang mengatakan bahwa :

“Terdapat keterbatasan kemampuan yang membidangi teknologi informasi maupun keterbatasan kemampuan dalam menguasai teknologinya itu sendiri. Karena teknologi yang disini kompleks sekali, jadi perlu penguasaan teknologi yang memadai. Karena, pegawai disini dalam bekerja tidak langsung paham secara langsung tetapi membutuhkan pengalaman kerja”

Pelayanan dokumen kependudukan dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 69 Tahun 2012 tentang Standar Pelayanan Minimal (SPM) bidang Pemerintahan dalam Negeri meliputi (1) Cakupan Penerbitan KK ; (2) Cakupan Penerbitan KTP; (3) Cakupan Penerbitan Kutipan Akta Kelahiran ; dan (4) Cakupan Penerbitan Kutipan Akta Kematian. Pada Dinas Kependudukan dan

Pencatatan Sipil Kabupaten Blora, catatan administrasi kependudukan dari tahun 2012 sampai tahun 2015 di bidang akta kelahiran adalah sebagai berikut :

Tabel 1. 2
Jumlah kepemilikan akte kelahiran penduduk Kabupaten Blora Tahun 2012-2014

	2012	2013	2014
Penduduk yang memiliki akte	218.046	285.975	321.953
Penduduk yang tidak memiliki akte	760.456	683.406	657.291
Jumlah Penduduk	978.502	969.381	979.244
Persentase kepemilikan akte (%)	22.28	29.50	32.88

Sumber : Analisa Data Blora dalam Angka 2015

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa rasio penduduk yang mempunyai akte adalah perbandingan jumlah penduduk Kabupaten Blora yang telah memiliki akte kelahiran terhadap jumlah penduduk Kabupaten Blora. Dari data di atas dapat diketahui bahwa pada tahun 2012 dari 978.502 jiwa jumlah penduduk Kabupaten Blora, sebanyak 218.046 jiwa atau 22.28% telah memiliki akte kelahiran. Tahun 2013 dari 969.381 jiwa jumlah penduduk, sebanyak 285.975 jiwa atau 29.50% telah memiliki akte kelahiran dan tahun 2014 dari 979.244 jiwa jumlah penduduk sebanyak 321.953 jiwa atau 32.88% telah memiliki akte kelahiran. Persentase kepemilikan akte ini terus meningkat jika dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Tetapi, dalam Permendagri Nomor 69 Tahun 2012 tentang SPM target pelaksanaan SPM kutipan akta kelahiran yang

harus dicapai oleh daerah kabupaten/kota sebesar 90%. Walaupun persentase kepemilikan akte kelahiran meningkat, namun baru sebesar 32,88 % yaitu kurang dari target. Hal ini diduga karena kurangnya SDM serta sarana dan prasarana yang menunjang pelayanan. Kurangnya SDM yang membantu pelayanan akan mempengaruhi kualitas kinerja dari pegawai tersebut.

Faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah faktor kemampuan dalam hal ini mencakup pendidikan, pengetahuan, dan prestasi kerja pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan kemampuan dan pengetahuan mempaunyai peran yang penting dalam perilaku dan kerja para pegawai yaitu pencapaian visi dan misi organisasi tersebut. Berdasarkan hal tersebut, maka kualitas sumber daya manusia pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blora dapat dilihat pada tingkat atau komposisi pegawai sebagai berikut :

Tabel 1. 3

Komposisi Pegawai Disdukcapil Kabupaten Blora

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	SLTA	25	39.06
2.	Sarmud / Diploma	4	6.25
3.	Sarjana	32	50.0
4.	Pasca Sarjana	3	4.69
	JUMLAH	64	100

Sumber : LKjiP DisdukcapilKabupaten Blora Tahun 2016-2021

Pendidikan merupakan salah satu modal penting dalam rangka mendukung kinerja pegawai. Setiap pegawai mempunyai latar belakang pendidikan yang berbeda beda, seperti pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Kabupaten Blora. Adanya kualitas pendidikan yang dimiliki pegawai-pegawai tersebut sebagian belum diimbangi dengan kemampuan yang ada, seperti hasil pengamatan yang dilakukan penulis di lapangan yang menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai kurang mampu memahami prosedur kerja sehingga terdapat pekerjaan yang kurang sesuai dengan tupoksi. Latar belakang pendidikan pegawai juga diperhatikan yaitu dalam menempatkan pegawai, terdapat beberapa pegawai yang kurang sesuai antara penempatan kerja dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Misalnya dalam bidang teknologi informasi dimana dalam bidang tersebut harus mempunyai keahlian yang cukup dan memadai tentang teknologi informasi. Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kemampuan pegawai yang kurang dalam mengolah data dan informasi pada pelayanan. Permasalahan yang terjadi pada bidang data dan informasi dikarenakan terbatasnya jumlah operator pelayanan, kondisi demikian menyebabkan kinerja dari tiga operator pelayanan tersebut dapat terganggu karena mereka masih terlibat di dalam kegiatan yang diberlakukan di kecamatan. Dimana kecamatan belum mempunyai tim teknis sendiri apabila salah satu perangkat mengalami kerusakan, melainkan masih tergantung pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil padahal jumlah kecamatan di Kabupaten Blora sebanyak 16 kecamatan.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi merupakan faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan perilakunya untuk dapat memenuhi tujuan-tujuan tertentu. Dapat juga diartikan sebagai upaya untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu hal yang dikehendaki, karena perilaku seseorang cenderung berorientasi

pada tujuan dan didorong oleh keinginan-keinginan mencapai tujuan tertentu. Dengan adanya motivasi seseorang juga merasa mempunyai dorongan khusus yang ada dalam dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada. Apabila seorang pegawai mempunyai motivasi yang tinggi dapat dilihat dalam melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan berprestasi dalam pekerjaannya , tetapi apabila seorang pegawai mempunyai motivasi yang rendah maka mereka cenderung statis dan tidak bersemangat dalam bekerja.

Kurang optimalnya kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blora, tidak terlepas dari kurangnya motivasi dari para pegawai. Tunjangan atau kompensasi yang diberikan kepada pegawai mempunyai persamaan antara satu dengan yang lainnya. Sehingga motivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan kurang optimal karena gaji yang diberikan terhadap pegawai tersebut bernilai penting untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Selain itu, tidak adanya *reward* bagi para pegawai atas hasil kerja yang dilakukan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Kabid Pendaftaran Penduduk yang menyatakan bahwa :

“kendala yang ada di bidang ini salah satunya adalah kerja jadi asal-asalan karena tidak ada penghargaan. Orang yang kerjanya luar biasa juga tidak ada *reward* nya, sama saja orang yang malas dan rajin. Lihat saja pada Dinas lain, kita yang kerjanya dari pagi sampai sore, ada yang kerjanya luar biasa, ada yang yang santai-santai juga tidak ada *reward* nya, tetapi, untuk sanksi biasanya ada.”

Salah satu faktor yang memungkinkan adanya motivasi yang kurang optimal yaitu kurangnya penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai timbal balik atas pekerjaan atau tugas yang dilakukan. Hal tersebut dapat menimbulkan kurangnya semangat bekerja, seorang pegawai yang memiliki

prestasi kerja yang baik, rajin dan taat pada peraturan dalam suatu organisasi tidak mendapat perhatian dari atasan atas apa yang dilakukannya dan begitupun sebaliknya seorang pegawai yang malas dalam melakukan pekerjaannya tidak diberikan hukuman. Hal ini dapat mengakibatkan pegawai yang rajin dapat terpengaruh dan motivasi dalam bekerja menjadi rendah.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian mengenai *Hubungan Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blora*.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.2.1** Bagaimana hasil dari kinerja (Y), kemampuan (X1), dan motivasi (X2) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blora ?
- 1.2.2** Apakah terdapat hubungan kemampuan (X1) dengan kinerja pegawai (Y) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blora ?
- 1.2.3** Apakah terdapat hubungan motivasi (X2) dengan kinerja pegawai (Y) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blora ?
- 1.2.4** Apakah terdapat hubungan kemampuan (X1) dan motivasi (X2) dengan kinerja pegawai (Y) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blora ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan kinerja, kemampuan, dan motivasi pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blora.
2. Mengetahui besarnya hubungan kemampuan dengan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blora.
3. Mengetahui besarnya hubungan motivasi dengan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blora.
4. Mengetahui besarnya hubungan kemampuan dan motivasi dengan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blora.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian adalah sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dalam teori-teori ilmu sosial dan ilmu politik, administrasi publik secara umum dan pada bidang manajemen publik yang fokusnya adalah hubungan kemampuan dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai

1.4.2 Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah dapat berguna bagi :

1. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman dan wawasan mengenai hubungan kemampuan dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai

2. Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blora

Melalui hasil penelitian tersebut diharapkan dapat memberikan masukan bagi Disdukcapil Kabupaten Blora dalam menciptakan good governance, dalam hal ini yaitu pencapaian tujuan organisasi melalui hubungan kemampuan dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai

3. Bagi Fakultas

Dalam hal ini diharapkan mampu untuk menambah dan memberikan rujukan penelitian ilmiah serta dapat dijadikan pembelajaran lebih lanjut yang berkaitan dengan analisis kinerja pegawai.

1.5 Kerangka Teori

1.5.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai literatur penulis dalam melakukan penelitian sehingga dapat memperkaya teori untuk mengkaji penelitian yang dilakukan.

Tabel 1. 4 Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Penulis	Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Operator PT.	Diah Ayu Kristiani,Dr. Ari Pradhanawati M.S ,Andi Wijayanto S.Sos,M.si	2013	Metode Kuantitatif	- Kemampuan kerja yang dimiliki karyawan operator PT. Indonesia Power adalah baik yang dapat dilihat dari penguasaan peralatan kerja dan sistem komputer yang baik, penguasaan prosedur dan metode kerja yang baik, pemahaman peraturan tugas atau pekerjaan yang baik, pemahaman yang

	Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang)				<p>baik terhadap target yang ditetapkan perusahaan, mampu bekerjasama dengan teman sekerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivasi Kerja karyawan operator PT. Indonesia Power dikategorikan baik dilihat dari karyawan fokus dalam bekerja, karyawan berusaha mencapai target yang ditentukan perusahaan, karyawan selalu menyelesaikan tugas secara tepat waktu, karyawan mau untuk bekerja lembur, karyawan melaksanakan pekerjaan tanpa menunda-nunda, karyawan memanfaatkan waktu secara maksimal untuk bekerja, karyawan merasa memiliki peran serta untuk meningkatkan kinerja perusahaan, karyawan berusaha belajar dari kesalahan, karyawan gigih dalam bekerja - Kinerja karyawan operator PT. Indonesia
--	---	--	--	--	---

					<p>Power dikategorikan baik, dilihat dari karyawan selalu turut serta dalam kegiatan start up pasca pemeliharaan, karyawan melakukan change over serta performance test peralatan sesuai dengan jadwal, karyawan melakukan rekomendasi yang diberikan tim efisiensi, karyawan melakukan pengoperasian peralatan sesuai SOP, karyawan melaksanakan First Line Maintenance dan pengujian peralatan proteksi dan emergency, karyawan melaksanakan program konservasi sesuai jadwal, karyawan melaporkan kepada atasan ketika terjadi ketidakwajaran operasi, karyawan menggunakan program aplikasi komputer yang telah disediakan perusahaan, dan karyawan taat terhadap peraturan K3, 5S, P2K3, GCG, Lingkungan dan sistem manajemen pengamanan.</p> <p>- Kemampuan kerja berpengaruh positif</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>dan signifikan terhadap kinerja karyawan operator PT. Indonesia Power</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan operator PT. Indonesia Power - Kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
No.	Judul	Penulis	Tahun	Metode	Hasil Penelitian
2.	<i>Factors Affecting The Employee's Performance : A Case Study of Banking Sector in Pakistan</i>	Aliya Iqbal, Maiya Ijaz, Farah Latif, and Hina Mushtaq at University of Sargodha, Women Campus, Faisalabad. <i>Europ</i>	2015	Metode Kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat hubungan yang positif antara pelatihan dan kinerja pegawai karena dapat menghasilkan pegawai yang lebih terlatih dan hubungan yang positif antara imbalan keuangan dan kinerja pegawai - Terdapat hubungan yang negatif antara hambatan komunikasi dan kinerja pegawai , hubungan yang negatif antara

		<i>ean Journal of Business and Social Sciences</i> , Vol.4 No 08 November 2015			stress dengan kinerja pegawai serta hubungan yang negatif antara jam kerja yang panjang dengan kinerja pegawai
No.	Judul	Penulis	Tahun	Metode	Hasil Penelitian
3.	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat	Indra Jaya Fakultas Ekonomi Universitas Jambi Volume 14, Nomor 1, Hal 37-46 Januari-Juni 2012	2012	Metode Kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan kerja pegawai Dinas Pendidikan Tanjung Jabung Barat dikategorikan tinggi yang diukur melalui pengetahuan, ketrampilan, dan sikap mental. - Motivasi Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat dikategorikan tinggi diukur melalui dimensi <i>Need for Achievement</i>, <i>Need for Affiliation</i>, dan <i>Need for Power</i>. - Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

					<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai - Secara simultan kemampuan kerja dan motivasi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat
No.	Judul	Penulis dan bentuk Jurnal	Tahun	Metode	Hasil Penelitian
4.	<i>Effects of Working Ability, Working Condition, Motivation and Incentive on Employee Multi-Dimensional Performance</i>	Atya Nur Aisha, Pamoedji Hardjomidjojo dan Yassierli International Journal of Innovation Management and Technology Vol 4 No.6	2013	Metode Kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian ini bertujuan untuk mengukur apakah insentif, motivasi, kemampuan kerja dan kondisi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan - Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa insentif, motivasi dan kondisi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. dimana insentif terdiri dari gaji, keamanan kerja,

					kelompok kerja dan prestasi.
No.	Judul	Penulis dan bentuk Jurnal	Tahun	Metode	Hasil Penelitian
5.	<i>Relationship between Motivation and Job Performance at the University of Mines and Technology, Tarkwa, Ghana : Leadership Lessons</i>	Anthony Afful-Broni, Faculty of Educational Studies, University of Education, Winneba, Ghana Journal Creative Education Vol.3,No.3, 309-314	2012		Gaji yang diterima pegawai dan kurangnya motivasi dalam bekerja dapat mengurangi semangat untuk menghasilkan kinerja yang tinggi dan motivasi yang rendah dapat mengakibatkan kurangnya antusiasme di tempat kerja.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang terdapat dalam Tabel 2.1 terdapat perbedaan diantara masing-masing penelitian terdahulu, dapat dilihat bahwa penulis pertama yaitu Diah Ayu Kristiani, Dr. Ari Pradhanawati M.S., Andi Wijayanto dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang), dimana lokus dari penelitian ini hanya pada salah satu unit di PT. Indonesia Power yaitu pada unit bisnis pembangkitan sedangkan perbedaan penelitian yang dilakukan penulis bahwa lokus penelitian yang akan dilakukan tidak hanya pada satu unit tetapi pada satu organisasi secara keseluruhan.

Penelitian yang akan dilakukan juga mempunyai perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aliya Iqbal, Maiya Ijaz, Farah Latif, and Hina Mushtaq, dimana penelitian yang dilakukan terdapat hubungan yang positif diantara pelatihan dan kinerja pegawai serta terdapat hubungan yang negatif antara komunikasi dan kinerja pegawai. Perbedaan penelitian dengan penulis yaitu bahwa tidak hanya melihat hubungan antara pelatihan dan komunikasi tetapi hubungan antara kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu yang berikutnya telah dilakukan oleh Indra Wijaya dengan judul Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Dalam penelitian ini menguraikan bahwa kemampuan kerja diukur melalui pengetahuan, ketrampilan, dan sikap mental. Motivasi Pegawai diukur melalui dimensi *Need for Achievement*, *Need for Affiliation*, dan *Need for Power*. Perbedaan penelitian yang akan

dilakukan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indra Wijaya terdapat perbedaan yaitu kemampuan tidak hanya diukur oleh tiga hal tersebut tetapi juga termasuk kemampuan intelektual, kemampuan fisik, kemampuan interaksi, kemampuan administrasi, dan kemampuan teknis. Kemudian untuk motivasi juga mencakup adanya sistem *reward and punishment* bagi pegawai.

Penelitian yang akan dilakukan ini juga berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Atya Nur Aisha, Pamoedji Hardjomidjojo dan Yassierli, dimana penelitian yang dilakukan yaitu mengukur apakah insentif, motivasi, kemampuan kerja dan kondisi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana insentif terdiri dari gaji, keamanan kerja, kelompok kerja dan prestasi. Perbedaan penelitian yang akan dilakukan penulis yaitu tidak hanya pada insentif nya saja tetapi juga kemampuan dari masing-masing pegawai dalam meningkatkan kinerja nya.

Perbedaan penelitian terdahulu yang selanjutnya dilihat dari penelitian Anthony Afful-Broni pada tahun 2012 bahwa motivasi dalam bekerja dipengaruhi oleh gaji yang diterima pegawai tersebut, apabila gaji yang diterima kurang maka berakibat pada motivasi yang rendah. Perbedaan penelitian yang akan dilakukan penulis , bahwa yang dapat mempengaruhi motivasi tidak hanya gaji tetapi penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk apresiasi terhadap hasil kerja yang dilakukannya.

1.5.2 Administrasi Publik

Administrasi berasal dari kata *to administer* yang berarti adalah *to manage* atau mengelola. Secara etimologis, administrasi dapat diartikan sebagai kegiatan dalam mengelola informasi, manusia, harta benda hingga tercapainya tujuan yang terhimpun dalam organisasi. Sedangkan dalam arti luas administrasi berhubungan dengan kegiatan kerjasama yang dilakukan manusia atau sekelompok orang sehingga tercapai tujuan yang diinginkan. Namun, tidak semua kegiatan kerjasama yang dilakukan oleh sekelompok orang dapat disebut administrasi (Sukidin, 2009 :4-8)

Menurut Chandler dan Plano dalam Keban (2008 :3) administrasi publik adalah proses dimana sumberdaya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengelola (*manage*) keputusan-keputusan dalam kebijakan publik. Kedua pengarang tersebut Chandler dan Plano juga menjelaskan bahwa administrasi publik merupakan seni dan ilmu (*art and science*) yang ditujukan untuk mengatur *public affairs* dan melaksanakan berbagai tugas yang telah ditetapkan. Dan sebagai suatu disiplin ilmu, administrasi publik bertujuan untuk memecahkan masalah-masalah publik melalui perbaikan atau penyempurnaan terutama di bidang organisasi, sumberdaya manusia dan keuangan.

Kalangan ilmuwan Administrasi Publik, seperti John M. Pfiffner dan Robert V. Prethus dalam Syafiie (2010 : 23) memberikan definisi Administrasi Publik sebagai berikut :

- 1) Administrasi Publik meliputi kebijaksanaan Pemerintah yang telah ditetapkan oleh badan-badan perwakilan politik
- 2) Administrasi Publik dapat didefinisikan koordinasi usaha-usaha perorangan dan kelompok untuk melaksanakan kebijaksanaan Pemerintah. hal ini terutama meliputi pekerjaan sehari-hari Pemerintah
- 3) Secara global, administrasi publik adalah suatu proses yang bersangkutan dengan pelaksanaan kebijaksanaan-kebijaksanaan Pemerintah, pengarahannya, kecakapan, dan teknik-teknik yang tidak terhingga jumlahnya, memberikan arah dan maksud terhadap usaha sejumlah orang

Dari beberapa definisi administrasi publik diatas menurut beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa administrasi publik merupakan disiplin ilmu untuk memecahkan masalah-masalah publik baik melalui perbaikan ataupun penyempurnaan organisasi. Pada administrasi publik terdapat proses untuk mengorganisir sumber daya manusia dan personel publik dimana, hal tersebut termasuk dalam manajemen publik.

1.5.3 Manajemen Publik

Menurut Mary Parker Follett dalam Hariani (2013:6) mendefinisikan manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi tersebut mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang mungkin diperlukan, yaitu dengan tidak melakukan tugas-tugas itu sendiri. Sedangkan menurut Henry Simamora (2001) dalam Pasolong (2007:3) mengatakan bahwa manajemen adalah proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia

untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan. Manajemen dibutuhkan pada setiap organisasi karena manajemen sebagai fungsi yang dilaksanakan oleh manajer yang berhubungan dengan orang lain untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan sumberdaya yang terdapat dalam organisasi tersebut.

Overman dalam Keban (2008:92), mengemukakan bahwa manajemen publik adalah suatu studi intersipliner dari aspek-aspek umum organisasi, dan merupakan gabungan antara fungsi manajemen seperti *planning*, *organizing* dan *controlling* satu sisi, dengan SDM, keuangan, fisik, informasi dan politik disisi lain.

J. Steven Ott, Albert C. Hyde dan Jay M. Shafritz (1991) dalam Pasolong (2007:83), berpendapat bahwa dalam tahun 1990an, manajemen publik mengalami masa transisi dengan beberapa isu terpenting yang akan sangat menantang, yaitu: privatisasi sebagai suatu alternatif bagi pemerintah dalam memberikan pelayanan publik, rasionalitas dan akuntabilitas, perencanaan dan control, keuangan dan penganggaran serta produktifitas sumber daya manusia.

Berdasarkan pengertian manajemen publik menurut beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa manajemen publik didalamnya terdapat fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* dan bagi Pemerintah diperlukan untuk memberikan pelayanan publik.

1.5.4 Pelayanan Publik

Pelayanan Publik menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 yang ditegaskan dalam Pasal 1 butir 1 adalah adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan

dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.

Poerwadarminta dalam Hardiyansyah (2011:10-11) berpendapat bahwa: “secara etimologis pelayanan berasal dari kata layan yang berarti membantu menyiapkan atau mengurus apa-apa yang diperlukan seseorang, kemudian pelayanan dapat diartikan sebagai: Perihal atau cara melayani; Servis atau jasa; Sehubungan dengan jual beli barang atau jasa. Dari uraian tersebut, maka pelayanan dapat diartikan sebagai aktivitas yang diberikan untuk membantu, menyiapkan dan mengurus baik itu berupa barang atau jasa dari satu pihak kepada pihak lain”.

Diperlukan adanya pelayanan publik yang baik sehingga diperlukan sumber daya manusia yang mampu melayani dengan baik dan berkualitas serta kinerja dari masing-masing individu yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

1.5.5 Kinerja Pegawai (Y)

Menurut pendapat Mangkunegara (2013:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Terkait dengan konsep kinerja, Rummler dan Brache (1995) dalam Sudarmanto (2014:7) mengemukakan tiga level kinerja yaitu :

1. Kinerja organisasi merupakan pencapaian hasil (outcome) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.
2. Kinerja proses merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada level proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses.
3. Kinerja individu atau pekerjaan merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.

Pendapat diatas mengemukakan tiga level kinerja yaitu mulai dari kinerja organisasi, kinerja proses, dan kinerja individu. Dimana setiap level kinerja mempunyai hasil masing-masing, tetapi sama-sama mempunyai tujuan yaitu mengenai pencapaian kinerja baik organisasi maupun individu yang memiliki ukuran yang berbeda-beda.

John Miner (1998) dalam Sudarmanto (2009:11) mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu :

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan
2. Kuantitas , jumlah pekerjaan yang dihasilkan
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang
4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja

Kinerja individu mempunyai beberapa dimensi yang dapat dijadikan tolak ukur untuk menilai suatu kinerja. Pendapat diatas mengemukakan bahwa dalam kinerja mempunyai beberapa tolak ukur yaitu kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam bekerja dan kerjasama dengan orang lain dalam bekerja. Selain keempat dimensi tersebut Rahadi juga mengemukakan lima dimensi kinerja yang ditambah dengan kemampuan dalam bekerja sama.

Rahadi (2010 : 9) ,kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut :

1. Kuantitas dari hasil
2. Kualitas dari hasil
3. Ketepatan waktu dari hasil
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerja sama

Dalam pengukuran kinerja, kemampuan dari seorang individu juga dapat menjadi tolak ukur. Seperti yang dikemukakan Benardin bahwa terdapat beberapa kemampuan individu yang dapat menjadi kriteria atau tolak ukur kinerja.

Benardin (2001) dalam Sudarmanto (2009:12) menyampaikan ada 6 kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu :

1. *Quality*, terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna atau ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan
2. *Quantity*, terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan

3. *Timeliness* terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk
4. *Cost-effectiveness* terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi
5. *Need for supervision*, terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan
6. *Interpersonal impact*, terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerjasama diantara sesama pekerja dan anak buah

Selain kemampuan yang dimiliki masing-masing individu dalam pencapaian kinerja yang dilakukan, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah faktor motivasi yang ada dalam diri seseorang.

Sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2013:67) yang merumuskan bahwa :

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} \times \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} \times \text{Skill}$$

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut pendapat diatas bahwa faktor kemampuan dan faktor motivasi dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang tinggi maka akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal dan mempunyai motivasi yang baik apabila nyaman dengan situasi kerjanya. Selain itu, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang yang diungkapkan oleh Hennry Simamora.

Menurut Hennry Simamora dalam Mangkunegara (2014:14) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor :

1. Faktor individual yang terdiri dari :
kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
2. Faktor Psikologis yang terdiri dari :
persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari :
sumber daya , kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*.

Pendapat diatas menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja berasal dari faktor individu itu sendiri, faktor psikologis nya dan faktor dari organisasi. Selain itu, terdapat juga faktor lain yang mempengaruhi dari luar individu.

Menurut A. Dale Timple (1992:31) dalam Mangkunegara (2014:15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Seseorang karyawan yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya, diduga orang tersebut akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang kinerjanya dibandingkan dengan jika ia menghubungkan kinerjanya yang baik dengan faktor eksternal.

Sesuai dengan teori konvergensi dari William Stern, Mangkunegara menyimpulkan bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan organisasi :

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka mimpi pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yaitu kecerdasan pikiran atau inteligensi quotient (IQ) dan kecerdasan emosi atau emotional quotient (EQ). Pada umumnya, individu yang mampu bekerja dengan penuh konsentrasi apabila ia memiliki tingkah inteligensi minimal normal (*average, above average, superior, very superior and gifted*) dengan tingkat kecerdasan emosi baik (tidak merasa bersalah yang

berlebihan, tidak mudah marah, tidak dengki, tidak benci, tidak iri hati, tidak dendam, tidak sombong, tidak minder, tidak cemas, memiliki pandangan dan pedoman hidup yang jelas berdasarkan kitab sucinya).

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan organisasi sangat menunjang individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Sekalipun, jika faktor lingkungan organisasi kurang menunjang maka, bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan pikiran memadai dengan tingkat kecerdasan emosi baik, sebenarnya ia tetap dapat berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi itu dapat diubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya serta merupakan pemacu (pemotivator), tantangan bagi dirinya dalam berprestasi di organisasinya.

Selain faktor-faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi dalam Mangkunegara, menurut Steers (1985:147) , bahwa prestasi kerja individu mempunyai faktor-faktor penting sebagai berikut yaitu :

1. Kemampuan, perangai, dan minat pekerja
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja
3. Tingkat motivasi kerja

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam Khaerul Umam (2012:189) juga disebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu :

1. Kemampuan
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerja yang merkea lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi

1.5.6 Kemampuan Pegawai (X1)

Kemampuan (ability) merupakan salah satu potensi yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak yang dapat melakukan pekerjaan atau tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Menurut Greenberg dan Baron dalam Sunyoto, Burhanuddin (2010 : 10) mendefinisikan kemampuan sebagai kapasitas mental dan fisik untuk melakukan berbagai tugas. Kemampuan yang relevan dengan setting perilaku di tempat kerja, dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Kemampuan berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (dalam Stephen P. Robbins, 2008:57-61) :

1. Kemampuan Intelektual (*intellectual ability*)

Adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental-berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Individu dalam sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan sebagai tolak ukur dan kecerdasan itu dapat dilihat dari tingkat pendidikan yang semakin tinggi. Sebagai contoh, tes *intelligence quotient* (IQ) yang dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang.

2. Kemampuan Fisik (*physical abilities*)

Adalah kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. Kemampuan fisik tertentu bermakna penting bagi keberhasilan pekerjaan yang kurang membutuhkan keterampilan dan lebih standar. Misalnya, pekerjaan-pekerjaan yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, kekuatan kaki, atau bakat-bakat serupa yang membutuhkan manajemen untuk mengidentifikasi kemampuan fisik seorang karyawan.

Kemampuan yang dimiliki individu menurut pendapat diatas yaitu terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Dimana kemampuan intelektual berhubungan dengan kecerdasan yang dimiliki oleh individu. Sedangkan kemampuan fisik lebih berhubungan dengan ketrampilan atau keahlian yang dimiliki masing-masing individu. Selain kemampuan yang ada dalam diri individu, terdapat pula kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang individu dalam bekerja.

Menurut Gibson (2007:54) kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya. Kemampuan dasar yang harus dimiliki seorang pegawai yaitu (dalam Gibson, 2007:54) :

1. Kemampuan Interaksi yang meliputi unsur-unsur :
 - a. Kemampuan para bawahan untuk berkomunikasi dengan atasan
 - b. Kemampuan seorang pegawai untuk menciptakan, membentuk, dan menjaga hubungan-hubungan pribadi dengan pegawai lain
 - c. Kemampuan pegawai untuk menyampaikan gagasan pada atasan
 - d. Kemampuan dalam menyampaikan saran pada bawahan atau dari bawahan pada atasan
2. Kemampuan Konseptual dengan unsur-unsur sebagai berikut :
 - a. Tingkat pendidikan formal yang pernah diterima oleh para pegawai
 - b. Tingkat pendidikan informal yang pernah diterima oleh pegawai
 - c. Tingkat kemampuan para pegawai dalam pengambilan keputusan
 - d. Kemampuan seorang pegawai untuk merespon setiap tuntutan
 - e. Kemampuan seorang pegawai untuk mengetahui struktur kerjanya
 - f. Tingkat keinginan atau kemauan atau minat staf terhadap ilmu pengetahuan dan pengembangannya
3. Kemampuan Administrasi yang meliputi unsur-unsur :
 - a. Kemampuan seorang pegawai untuk mengembangkan dan mengikuti rencana-rencana kebijakan

- b. Kemampuan seorang pegawai untuk mengikuti prosedur-prosedur yang telah ditetapkan
 - c. Kemampuan seorang pegawai untuk mengelola barang atau jasa
4. Kemampuan Teknis dengan unsur-unsur :
- a. Kemampuan pegawai untuk mempergunakan peralatan-peralatan
 - b. Kemampuan pegawai untuk menggunakan pengalamannya

Pendapat diatas mengemukakan bahwa dalam diri seseorang harus mempunyai kemampuan dasar yang didalamnya terdapat beberapa unsur. Seperti, kemampuan teknis dengan unsur-unsur kemampuan pegawai dengan menggunakan peralatan-peralatan dan dengan menggunakan pengalamannya. Tetapi selain unsur tersebut ,menurut Blanchard dan Hersey terdapat beberapa kemampuan yang dapat dijadikan indikator.

Dalam Jurnal Pengaruh Kemampuan Kerjadan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang)dalam pembentukannya, Kemampuan Kerja mengacu kepada beberapa indikator menurut Blanchard dan Hersey (1995:5-6), antara lain sebagai berikut:

1. Kemampuan teknis, dengan sub-sub indikator penguasaan terhadap peralatan kerja dan sistem komputer, penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja, memahami peraturan tugas atau pekerjaan.
2. Kemampuan konseptual dengan sub-sub indikator memahami kebijakan perusahaan, memahami tujuan perusahaan, memahami target perusahaan.

3. Kemampuan sosial dengan sub-sub indikator mampu bekerjasama dengan teman tanpa konflik, kemampuan untuk bekerja dalam tim, kemampuan untuk berempati.

Sedangkan dalam Jurnal *The Relationship between MARS Model (Motivation, Ability, Role perceptions, Situational factors) and Employees Performance at the Workplace* disebutkan bahwa kemampuan pegawai akan mempengaruhi kinerja dan mampu menentukan tingkat produktivitas dalam sebuah organisasi. Jika pegawai tidak mempunyai kemampuan dan kompetensi yang cukup selama melakukan pekerjaan, maka pegawai tersebut tidak dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Selain itu, kemampuan pegawai sangat penting dalam menentukan efektivitas kinerja. Jadi, pegawai harus mempunyai kemampuan atau ketrampilan yang memadai dalam melaksanakan pekerjaannya (Pinder, 2008)

1.5.7 Motivasi Kerja Pegawai (X2)

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerja ataupun semangat kerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi sangat penting karena dengan ini dapat diharapkan pada setiap individu atau pegawai dapat bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Sehingga, dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan faktor utama yang mendorong tumbuhnya semangat kerja yang tinggi bagi setiap pegawai dalam organisasi untuk mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2010 : 95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Di dalam motivasi terdapat daya penggerak yang dapat mendorong seseorang untuk bekerja sama dengan segala upaya demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sedarmayanti (2013:233) motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Dalam Jurnal *Impact of Motivation on Employees Performance : A Case Study of Credits West Bank Cyprus*, konsep yang mendasari motivasi adalah adanya beberapa kekuatan yang mendorong individu agar mereka berusaha untuk mencapai tujuan tertentu. Mullins juga membedakan antara motivasi ekstrinsik yaitu terkait dengan penghargaan yang nyata seperti gaji dan motivasi intrinsik yang berkaitan dengan psikologis penghargaan seperti prestasi (Mullins 1999)

Seperti halnya yang terdapat pada Jurnal *The Relationship between MARS Model (Motivation, Ability, Role perceptions ,Situational factors) and Employees Performance at The Workplace*, mengungkapkan bahwa motivasi sangat penting, karena dapat meningkatkan dan mendorong minat pegawai untuk melakukan sesuatu atau dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Adanya tingkat motivasi yang tinggi maka pegawai akan berupaya untuk menyelesaikan pekerjaan mereka sehingga kinerja yang dihasilkan akan meningkat.

Terdapat beberapa teori motivasi menurut beberapa ahli, seperti dibawah ini :

1.5.7.1 Teori Kebutuhan Mc Clelland mengemukakan tiga kebutuhan sebagai berikut (dalam Hasibuan, 2010:111) :

1. Kebutuhan akan prestasi (*Achievement*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu *achievement* ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal

2. Kebutuhan akan Afiliasi (*Affiliation*)

Hal ini menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, afiliasi ini merangsang gairah kerja seseorang karyawan, sebab setiap orang menginginkan :

- a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia hidup dan bekerja (*sense of belonging*)
- b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*)
- c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*)
- d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*)

3. Kebutuhan akan kekuatan (*Power*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seorang karyawan. Oleh karena itu, kekuatan yang merangsang dan memotivasi gairah

kerja seseorang serta mengerahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam organisasi.

Dalam Sutrisno (2012:129) , ketiga kebutuhan tersebut akan selalu muncul pada tingkah laku individu, hanya kekuatannya tidak sama antara kebutuhan-kebutuhan itu pada diri seseorang. Munculnya ketiga kebutuhan tersebut sangat dipengaruhi oleh situasi yang sangat spesifik. Apabila tingkah laku individu tersebut didorong oleh ketiga kebutuhan, tingkah lakunya akan menampilkan ciri-ciri sebagai berikut :

a. Tingkah laku individu yang didorong oleh kebutuhan berprestasi akan tampak sebagai berikut :

- 1) Berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif
- 2) Mencari umpan balik tentang perbuatannya
- 3) Memilih risiko yang moderat (sedang)di dalam perbuatannya dalam memilih risiko yang sedang masih ada peluang untuk berprestasi yang lebih tinggi, dan
- 4) Mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatannya

b. Tingkah laku individu yang didorong oleh kebutuhan persahabatan akan tampak sebagai berikut :

- 1) Lebih memperhatikan segi hubungan pribadi yang ada dalam pekerjaannya daripada tugas-tugas yang ada pada pekerjaannya
- 2) Melakukan pekerjaan lebih efektif apabila bekerja sama dengan orang lain dalam suasana lebih kooeratif
- 3) Mencari persetujuan atau kesepakatan dari orang lain

- 4) Lebih suka dengan orang lain daripada sendirian
- c. Tingkah laku individu yang didorong oleh kebutuhan berkuasa akan tampak sebagai berikut :
- 1) Berusaha menolong orang lain walaupun pertolongan itu tidak diminta
 - 2) Sangat aktif menentukan arah kegiatan organisasi tempat berada
 - 3) Mengumpulkan barang-barang atau menjadi anggota suatu perkumpulan yang dapat mencerminkan prestise
 - 4) Sangat peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari kelompok atau organisasi.

1.5.7.2 Teori Herzberg (dalam Hasibuan, 2010:108)

Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah “peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan”

Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu :

1. Maintenance Factors

Adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi.

2. *Motivation Factors*

Adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan.

Konsep Higiene dapat disebut dengan teori dua faktor, yaitu :

1. Isi (content = *satisfiers*) pekerjaan
 - a. Prestasi (*Achievment*)
 - b. Pengakuan (*Recognition*)
 - c. Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)
 - d. Tanggung jawab (*Responsibility*)
 - e. Pengembangan Potensi Individu (*Advancement*)
2. Faktor Higienis (Demotivasi=*Dissatisfier*)
 - a. Gaji atau upah (*Wages or salaries*)
 - b. Kondisi kerja (*Working condition*)
 - c. Kebijakan dan administrasi perusahaan (*Company policy and administration*)
 - d. Hubungan antar pribadi (*Interpersonal relation*)
 - e. Kualitas supervisi (*Quality supervisor*)

Berdasarkan teori tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan hasil dari proses yang didasarkan pada sikap atau perilaku seseorang baik berasal dari dalam diri seseorang tersebut maupun berasal dari luar diri seseorang, yang dapat mendorong mereka untuk melakukan kegiatan atau

pekerjaan-pekerjaan tertentu. Oleh karena itu, dari teori diatas indikator nya adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Internal :

1. Kebutuhan akan prestasi
2. Kebutuhan akan afiliasi
3. Kebutuhan akan kekuasaan

2. Motivasi Eksternal :

1. Gaji atau upah
2. Kondisi kerja
3. Kebijakan dan administrasi perusahaan
4. Hubungan antar pribadi
5. Kualitas supervisi

1.5.8 Hubungan antara Kemampuan (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Setiap pegawai dalam mewujudkan kinerja mempunyai kemampuan dan ketrampilan masing-masing untuk melaksanakan beban tugas yang diberikan. Hal ini dikarenakan masing-masing pegawai mempunyai perbedaan kemampuan satu dengan yang lainnya, kemampuan seseorang dapat diukur dari tingkat pengetahuan yang dimiliki dan keterampilannya. Selain itu, juga terdapat perbedaan dalam penyelesaian tugas-tugas dan tingkat kesalahan yang dilakukan oleh masing-masing pegawai. Hal ini tergantung pada faktor kemampuan pegawai tersebut, misalnya faktor pengetahuan, pendidikan, pengalaman yang dimiliki.

Perbedaan inilah yang mendasari bahwa tingkat kemampuan dari masing-masing pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Setiap individu mempunyai kemampuan yang berbeda-beda dan memanfaatkan kemampuan ataupun pengetahuan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (dalam Mangkunegara 2013:67). Penilaian kinerja yang dilakukan oleh pimpinan tidak hanya didasarkan pada hasil secara fisik tetapi, juga pada pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan secara keseluruhan, termasuk kemampuan dalam bekerja, keterampilan, kerajinan, disiplin kerja, dan lain-lain yang berkaitan dengan tugas pekerjaan.

Dalam Jurnal Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang), Kreitner & Kinicki (2003:185) menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki kemampuan memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu atau target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Hal ini terjadi karena pegawai dapat mencurahkan seluruh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Pengertian tersebut menyatakan bahwa , pegawai tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu atau mencapai target yang telah ditentukan dengan kemampuan yang dimiliki yaitu bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya.

Kemampuan kerja sangat penting dan perlu diperhatikan oleh pegawai, karena hal ini berkaitan dengan kualitas pekerjaan yang dilakukannya. Jika seorang pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang baik dan tinggi pula begitu juga sebaliknya. Seorang pegawai harus mempunyai kemampuan yang cukup seperti kemampuan intelektual. Menurut Robbins dan Judge (2008:57) bahwa individu yang cerdas biasanya mampu mendapatkan lebih banyak uang dan mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Individu yang cerdas lebih memungkinkan untuk menjadi pemimpin dalam suatu kelompok. Apabila seorang pegawai mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi, maka dapat meningkatkan pula kualitas dan kuantitas dari masing-masing pegawai tersebut. Sedangkan menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2013:13) menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan kerja, dimana kemampuan individu tersebut dapat berupa kemampuan interaksi, kemampuan konseptual, dan kemampuan teknis yang ketiganya tersebut digunakan untuk melaksanakan tugas-tugas setiap pegawai dalam suatu organisasi. Ketiga kemampuan tersebut dapat berguna juga untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas dari setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya

Dengan demikian dapat diketahui bahwa kemampuan dari masing-masing individu dapat mempengaruhi kinerja. Kemampuan tersebut baik kemampuan berinteraksi dengan pegawai lain, kemampuan menjalankan prosedur-prosedur kerja, kemampuan dari tingkat pendidikan yang dimiliki dan kemampuan berdasarkan pengalaman dari setiap pegawai. Kinerja yang optimal membutuhkan

kemampuan kerja dari pegawai yang optimal pula, sehingga semakin baik kemampuan yang dimiliki pegawai maka semakin baik pula hasil kinerja pegawai tersebut.

1.5.9 Hubungan antara Motivasi (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Motivasi erat hubungannya dengan perilaku manusia dan mampu mempengaruhi perilakumanusia. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu, serta merupakan fungsi untuk menggerakkan manusia dalam mencapai tujuan tertentu dan dalam bertindak laku.

Motivasi juga dapat diartikan sebagai kondisi yang menggerakkan seorang pegawai agar lebih terarah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Motivasi dapat bersumber dari dalam seseorang dan dari faktor luar, misalnya pemberian tunjangan.

Dalam melaksanakan pekerjaan atau beban tugas seorang pegawai membutuhkan motivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut. Masing-masing pegawai harus mempunyai motivasi kerja yang tinggi terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Motivasi kerja yang tinggi dapat mempengaruhi tingkat prestasi kerja atau kinerja seseorang dan mampu menghasilkan pekerjaan yang maksimal. Selain itu, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhinya seperti pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman, dan persepsi peranan.

Menurut Mangkunegara (2014:61), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan

positif terhadap situasi kerja yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Artinya, seorang karyawan harus memiliki sikap mental tersebut yaitu mampu memahami situasi dan kondisi lingkungan tempat mereka bekerja sehingga mampu mencapai target kerja dengan kualitas dan kuantitas yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi. Karena, seseorang yang nyaman dengan lingkungan tempat mereka bekerja akan mempengaruhi motivasi seseorang tersebut untuk bekerja dan begitu juga sebaliknya. Sementara Robbins dan Judge (2008:222) menjelaskan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Intensitas yang dimaksud adalah seberapa giat seseorang itu berusaha, tetapi jika intensitas tersebut tidak tinggi maka tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Oleh karena itu, harus dipertimbangkan kualitas dan intensitas secara bersamaan. Kemudian, motivasi juga berkaitan dengan ketekunan. Artinya dimensi ini merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya dan individu-individu yang termotivasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka. Hal ini berhubungan dengan indikator kinerja tentang kualitas seseorang dalam bekerja yaitu semakin intensitas nya tinggi maka kualitas pegawai juga akan semakin baik , karena mere terdorong untuk giat dalam bekerja. Selain itu, dimensi ketekunan juga berpengaruh terhadap waktu dalam bekerja, karena apabila pegawai termotivasi mempertahankan usahanya maka mereka menggunakan waktu yang cukup lama untuk mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan(2010:95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Dalam motivasi terdapat daya penggerak yang mampu mendorong seseorang untuk bekerja sama, hal ini sesuai dengan salah satu indikator kinerja yaitu mampu bekerja sama dengan orang lain demi mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam diri seseorang mempunyai daya penggerak tersebut untuk bekerja sama dengan orang , untuk berkomunikasi dengan orang lain agar dalam melakukan pekerjaannya dapat berjalan lancar dan mencapai tujuan.

Jadi, motivasi berpengaruh terhadap kinerja atau prestasi kerja pegawai dimana pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi di dalam menjalankan pekerjaannya cenderung akan mempunyai kinerja yang tinggi pula.

1.5.10 Hubungan antara Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja

Pegawai

Setiap organisasi pasti menganggap prestasi kerja atau kinerja adalah sesuatu yang sangat penting. Kinerja individu dipengaruhi oleh kemampuan kerja yang dimiliki masing-masing pegawai, seperti pemberian penghargaan atau *award* kepada mereka yang menghasilkan kinerja yang baik. Masing-masing pegawai mempunyai cara tersendiri dalam mewujudkan kinerjanya. Terdapat perbedaan diantara satu pegawai dengan pegawai yang lainnya dalam mewujudkan kinerja serta dalam penyelesaian kesalahan dalam pelaksanaan tugasnya masing-masing. Setiap pegawai juga tidak sama dalam hal penilaian kualitas dan kuantitasnya.

Masing-masing perbedaan tersebut dapat mendasari tingkat kemampuan dari para pegawai dalam melakukan tugas atau pekerjaannya. Kemampuan kerja pegawai di dalam menjalankan pekerjaannya sangat perlu untuk dipertahankan. Selain itu, penilaian prestasi kerja harus dilakukan secara keseluruhan tidak hanya hasil secara fisik saja. Sehingga hal ini dapat berguna untuk melakukan evaluasi kinerja yang dilakukan diakhir periode dan dapat di evaluasi pekerjaan yang dirasa perlu ditingkatkan kinerjanya.

Kemampuan yang dihasilkan masing-masing pegawai akan berbeda sesuai dengan kemampuannya sendiri-sendiri. Hal ini dapat menjadi salah satu tugas dari setiap organisasi untuk membantu meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki pegawai salah satunya yaitu dengan memberikan motivasi kepada pegawai tersebut. Motivasi itu dapat berupa penghargaan yang nantinya diberikan kepada pegawai yang mempunyai kinerja yang baik. Selain itu, juga dapat membantu memunculkan semangat dan jiwa kompetisi dalam diri masing-masing pegawai agar bekerja lebih giat. Sehingga dengan adanya *award* yang diberikan dapat membangkitkan semangat kerja yang didasarkan atas kemampuan yang telah dimiliki masing-masing pegawai untuk terus dapat meningkatkan kemampuannya, dengan tujuan dapat menghasilkan kinerja yang lebih maksimal.

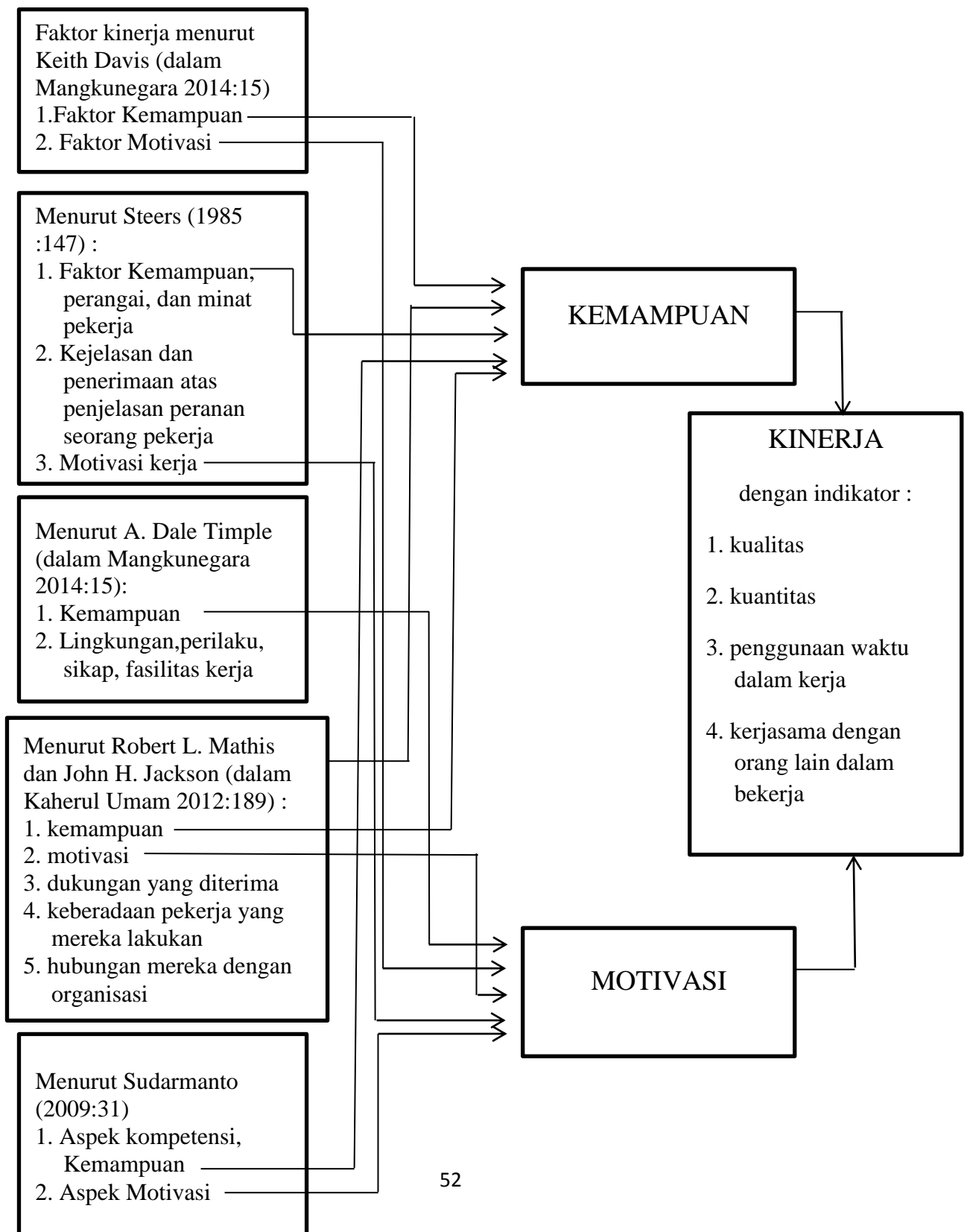
Sesuai dengan uraian yang telah dijelaskan tersebut, maka dapat diketahui bahwa setiap kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai seharusnya dapat dihargai oleh setiap organisasi. Karena, apabila suatu organisasi peduli terhadap hasil kerja yang dilakukan oleh para pegawai maka akan menimbulkan semangat dan motivasi kerja. Serta dapat memicu kompetisi diantara pegawai

untuk meningkatkan kemampuan yang dimilikinya dan nantinya akan berdampak positif terhadap organisasi.

1.5.11 Kerangka Pikir

Gambar 1. 1

Kerangka Pikir



1.6 Hipotesis

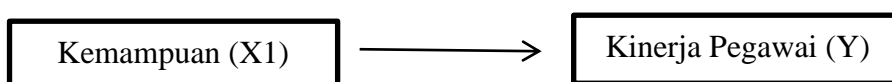
Hipotesis merupakan kesimpulan atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Sementara yang dimaksud dalam hal ini dikarenakan jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh dengan melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian belum pada jawaban yang empirik (dalam Sugiyono, 2009 : 70)

1. Hipotesis Verbal

a. Hipotesis Minor

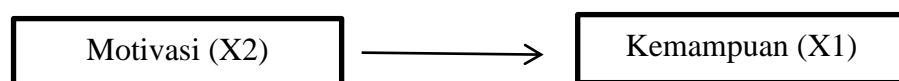
- Ada hubungan positif dan signifikan antara kemampuan dengan kinerja pegawai.

Gambar 1. 2
Hubungan X1 dengan Y



- Ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai

Gambar 1. 3
Hubungan X2 dengan Y

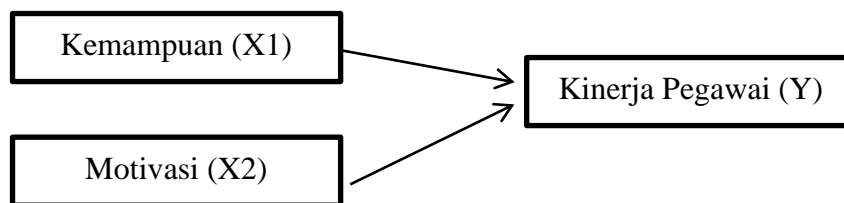


b. Hipotesis Mayor

- Ada hubungan positif dan signifikan antara kemampuan dan motivasi dengan kinerja pegawai.

Gambar 1. 4

Hubungan X1 dan X2 dengan Y



1.7 Definisi Konsep

1. Kinerja Pegawai (Mangkunegara 2013 ; Rahadi 2010 ; Steers 1985, John Miner 1998)

Kinerja pegawai yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya, beberapa faktor nya adalah kualitas, kuantitas, kemampuan, motivasi, dan ketepatan waktu dalam bekerja.

2. Kemampuan Kerja (Greenberg dan Baron 2010; Robbins 2008 ; Gibson 2007)

Kemampuan sebagai kapasitas mental dan fisik untuk melakukan berbagai tugas yang dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu kemampuan intelektual dan fisik. Selain dua kemampuan tersebut terdapat beberapa kemampuan yang

harus dimiliki oleh pegawai yaitu kemampuan interaksi, konseptual, administrasi, dan kemampuan teknis

3. Motivasi Kerja Pegawai (Hasibuan 2010 ; Sedarmayanti 2013)
4. Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerja ataupun semangat kerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi juga diartikan sebagai daya penggerak agar pegawai mau dan mampu bekerja sama. Bentuknya dapat berupa penghargaan atas prestasi yang telah diberikannya dan memotivasi pegawai untuk bekerja secara efektif. Selain penghargaan atas prestasi, terdapat beberapa motivasi eksternal seperti pemberian gaji, kondisi kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan perusahaan, dan kualitas supervisi.

1.8 Definisi Operasional

1. Kinerja Pegawai (Y), dengan indikator
 - a. Kualitas kinerja :
 - Tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai dengan SOP yang ada
 - b. Kuantitas kinerja :
 - Persentase hasil pekerjaan pegawai dengan target yang dibebankan
 - Persentase kesesuaian pelayanan yang diberikan pegawai dengan SOP yang ada
 - c. Ketepatan waktu dan aturan dalam kerja dapat diukur dengan :
 - Ketepatan waktu kehadiran pegawai sesuai dengan jam kerja
 - Ketepatan waktu pegawai saat jam pulang kerja
 - d. Kerjasama dapat diukur dengan :

- Hubungan kerja dengan pegawai yang lainnya dalam satu lingkungan tempat kerja

2. Kemampuan Kerja Pegawai (X1), dengan indikator :

a. Tingkat kemampuan Interaksi :

- Kemampuan menjaga hubungan dengan orang lain, meliputi sikap dan perilaku sesuai dengan SOP
- Kemampuan pegawai untuk berkomunikasi dengan sesama rekan kerja

b. Tingkat kemampuan konseptual :

- Tingkat pendidikan formal yang dimiliki pegawai
- Kemampuan merespon setiap perintah yang diberikan oleh atasan
- Pegawai mampu memecahkan masalah yang ditugaskan kepadanya

c. Tingkat kemampuan administrasi :

- Kemampuan dalam melaksanakan pelayanan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan
- Kemampuan pegawai untuk mengikuti rencana-rencana kebijakan

d. Tingkat kemampuan teknis

- Kemampuan pegawai dalam memanfaatkan fasilitas kantor dalam menyelesaikan pekerjaan
- Kemampuan pegawai dalam mengoperasikan peralatan yang berkaitan dengan tugasnya

3. Motivasi Kerja Pegawai (X2) , dengan indikator :

a. Motivasi Internal :

1. Kebutuhan akan prestasi :

- Keinginan atau minat menjadi pegawai yang berprestasi dalam melaksanakan tugasnya
- Pemberian penghargaan atau prestasi kerja kepada pegawai yang berprestasi
- Mengembangkan kreativitas yang dimiliki pegawai dalam melakukan setiap pekerjaannya

2. Kebutuhan akan afiliasi :

- Usaha untuk berhubungan ramah dengan rekan kerja, atasan maupun dengan bawahan
- Kesenangan pegawai memberi pujian kepada pegawai lainnya untuk meningkatkan semangat bekerja

3. Kebutuhan akan kekuasaan :

- Keinginan pegawai untuk menjadi seorang pemimpin dalam unit kerja

b. Motivasi Eksternal :

1. Karakteristik-karakteristik pekerjaan :

- Kesesuaian pekerjaan yang diterima dengan keahlian yang dimiliki pegawai

2. Kebijakan perusahaan atau instansi :

- Adanya kebijakan dari perusahaan atau instansi yang mendukung kesejahteraan pegawai

3. Supervisi teknis :

- Pelatihan yang diterima pegawai berkaitan dengan peningkatan kemampuan teknis untuk menunjang pekerjaannya.

4. Gaji :

- Besarnya gaji yang diterima oleh pegawai sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan
- Besarnya tunjangan yang diterima pegawai sesuai dengan tupoksi nya
- Imbalan yang diberikan kepada pegawai setelah menyelesaikan tugas di luar jam kerja

5. Hubungan antar per orang :

- Hubungan yang tercipta antara atasan dengan bawahan dalam berkomunikasi

6. Tingkat kondisi-kondisi kerja :

- Budaya kerja yang tercipta di lingkungan tempat pegawai bekerja
- Pegawai merasakan suatu kondisi yang aman dan nyaman dalam bekerja

1.9 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara, ilmiah, data, tujuan dan kegunaan (dalam Sugiyono, 2009:2).

1.9.1 Tipe Penelitian

Penelitian menurut tingkat eksplanasinya, dibedakan menjadi 3 yaitu penelitian deskriptif, penelitian komparatif, dan penelitian asosiatif. Dalam penelitian tentang “Hubungan kemampuan dan Motivasi kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blora” menggunakan tipe penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012:11).

1.9.2 Populasi dan Sampel

1.9.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini populasinya adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blora yang berjumlah 64 orang.

1.9.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, yang dapat dianggap mewakili populasi secara keseluruhan. Karena jumlah pegawai sebanyak 64 orang maka unit analisis dalam penelitian ini adalah sebagian dari pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blora. Untuk menentukan besarnya jumlah sampel yang

digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus *slovin*.
(Husein Umar, 2002:146)

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan =

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e² : person kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir (standar kesalahannya), misalnya 0,1

Jumlah anggota populasi yang akan diteliti adalah berjumlah 64 orang pegawai yang dijadikan penentuan sampel, oleh karena itu perhitungan jumlah sampel yang diteliti adalah sebagai berikut :

$$n = 64/1+0,64 = 40$$

Berdasarkan perhitungan sampel tersebut di atas, maka dapat ditentukan hasil responden untuk penelitian ini sebanyak 40 orang pegawai.

1.9.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel sering disebut juga dengan teknik sampling. Teknik sampling adalah teknik untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2012:81). Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan probability sampling. Probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono:2012:82). Teknik probability sampling yang digunakan khususnya

teknik *Simple Random Sampling*. *Simple Random Sampling* adalah teknik pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan starta yang ada di dalam populasi itu. (Sugiyono, 2012:82).

1.9.4 Sumber Data

Data dalam hal ini sesuatu yang sangat penting bagi penelitian, karena ketepatan dalam memilih serta menentukan sumber data akan menunjukkan pula ketepatan data dan juga informasi yang akan diperoleh. Sumber data dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua jenis yaitu :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya atau yang disebut dengan informan ataupun narasumber dengan teknik wawancara. Data-data yang diperoleh yaitu melalui pertanyaan-pertanyaan dari responden dalam wawancara dan pengamatan langsung. Dalam penelitian ini, informan tidak hanya memberikan tanggapan yang diminta peneliti tetapi juga ikut menentukan arah dalam menyajikan informasi yang diperlukan.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data atau catatan-catatan untuk mendukung dan melengkapi data primer yang berkaitan dengan penelitian. Data sekunder ini dapat diperoleh dari dari dokumen-dokumen, arsip, dan buku pedoman ataupun sumber lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

1.9.5 Skala Pengukuran

Menurut S. S Stevens (dalam Singarimbun dan Efendi, 1989 : 101) terdapat empat skala pengukuran yaitu :

1. Ukuran Nominal

Adalah tingkat pengukuran yang paling sederhana. Pada ukuran ini tidak ada asumsi tentang jarak maupun antara kategori dalam urutan itu. Dasar penggolongan hanyalah kategori yang tidak tumpang tindih dan tuntas.

2. Ukuran Ordinal

Adalah tingkat ukuran yang memungkinkan peneliti untuk mengurutkan responden dari tingkatan yang paling rendah ke tingkatan yang paling tinggi menurut suatu atribut tertentu.

3. Ukuran Interval

4. Adalah mengurutkan orang atau obyek berdasarkan suatu atribut. Ukuran ini memberikan informasi tentang interval antara satu orang atau obyek dengan yang lainnya. Interval atau jarak yang sama pada skala interval dipandang sebagai mewakili interval atau jarak yang sama pula pada obyek yang diukur.

5. Ukuran Rasio

Adalah ukuran yang diperoleh apabila selain informasi mengenai urutan dan interval antar responden terdapat informasi tambahan tentang jumlah absolute atribut yang dimiliki salah satu responden.

Penelitian yang dilakukan yaitu dengan menggunakan ukuran ordinal yaitu dengan memberikan nilai atau skor pada setiap jawaban yang diperoleh dari daftar

pertanyaan yang diberikan yaitu dari yang rendah sampai yang paling tinggi. Pedoman yang digunakan adalah dengan menggunakan skala Likert dengan cara untuk jawaban berbobot rendah maka diberikan nilai 1 hingga nilai tertinggi diberi skor 4.

Peneliti membagikan kuesioner dengan menyediakan 4 kategori jawaban yaitu dengan menggunakan skala Likert 4 sampai 1. Penggunaan nilai 4 sampai 1 dalam skala adalah dengan pertimbangan sebagai berikut :

- a) Jawaban kategori sangat baik diberikan bobot 4
- b) Jawaban kategori baik diberikan bobot 3
- c) Jawaban kategori tidak baik diberikan bobot 2
- d) Jawaban kategori sangat tidak baik diberikan bobot 1

1.9.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (dalam Sugiyono, 2012:137) :

1. Interview (Wawancara)

Digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.

2. Kuesioner (Angket)

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3. Observasi

Adalah teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri-ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain yaitu observasi tidak terbatas pada orang tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Dapat dikatakan bahwa observasi dilakukan melalui pengamatan langsung di wilayah penelitian.

Penelitian ini dengan menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner atau angket. Karena teknik pengumpulan ini lebih efektif dan efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

1.9.7 Analisis Data

Terdapat dua analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Analisis Kuantitatif yaitu analisis data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari sumber-sumber tertulis baik secara formal maupun non formal
2. Analisis Kualitatif adalah data yang berupa bahan-bahan yang diperoleh dari hasil wawancara dan hasil pengamatan.

Penelitian yang dilakukan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dimana dalam prosesnya akan menyebar kuesioner kepada sampel yang telah ditetapkan sebelumnya. Tetapi, penelitian ini tidak dapat mutlak hanya menggunakan analisis kuantitatif tetapi juga didukung dengan analisis kualitatif, karena masih diperlukan data-data yang mendalam.

1.9.8 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis kuantitatif yaitu dengan menggunakan angka-angka dan dikelompokkan dalam kategori tertentu atau dalam bentuk statistik. Oleh karena itu, analisis data yang dilakukan dalam penelitian melalui tahap-tahap sebagai berikut :

1. Koding

Jawaban yang telah diperoleh dari para responden dikemudian diberikan simbol-simbol berupa angka, hal ini bertujuan untuk mempermudah pengolahan data yang akan di olah.

2. Tabel distribusi frekuensi

Pada tabel ini, berisi data-data yang diperoleh dari kuesioner ke dalam kerangka tabel yang telah disiapkan sebelumnya, kemudian dianalisis sesuai dengan jawaban-jawaban yang ada. Tabel frekuensi tersebut disusun berdasarkan kategori-kategori tertentu yang sesuai dengan pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner.

3. Analisis Crosstab atau Tabulasi Silang

Analisis ini untuk mengetahui hubungan antar variabel dan bentuk penyajiannya dalam bentuk tabulasi yang di dalamnya terdapat baris dan kolom. Dengan analisis ini, maka akan diperoleh kesimpulan tentang hubungan antar dua variabel.

4. Koefisien Korelasi Rank Kendall

Koefisien ini digunakan untuk membuktikan pengaruh antara variabel X1 dengan variabel Y dan pengaruh antara variabel X2 dengan variabel Y. Koefisien Rank Kendall digunakan untuk data yang bersifat ordinal dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{2s}{N(N-1)}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi Rank Kendall

s = selisih antar variabel

N = jumlah responden

Setelah didapatkan hasil hitungan, maka dilakukan uji signifikan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Z = \frac{r}{\frac{\sqrt{2(2N+5)}}{9N(N-1)}}$$

Keterangan :

z = nilai signifikan

r = nilai korelasi

n = jumlah responden

Kemudian hasil penelitian tersebut dikomunikasikan dengan harga z observasi dimana kriterianya adalah :

a. Jika z dihitung > z table 1% maka sangat signifikan

b. Jika z dihitung > z table 5% maka signifikan

c. Jika z < z maka tidak signifikan

5. Koefisien Konkordansi Kendall

Hal ini bertujuan untuk mengukur derajat tingkat pengaruh antara kemampuan (X1), motivasi (X2), dan kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama melalui pengukuran terhadap himpunan-himpunan ranking masing-masing variabel yang diasosiasikan bersama-sama. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$W = \frac{S}{1/12K^2(N^3 - N) - KET}$$

Keterangan :

W= koefisien kongkordasi Kendall

S= jumlah kuadrat deviasi observasi dari mean RJ

K= banyaknya variabel yang diteliti

N= jumlah responden

T= faktor korelasi ranking bersama-sama

£T = jumlah semua kelompok angka sama dalam masing-masing K ranking

Untuk menguji signifikan korelasi Kendall dilakukan dengan memasukkan harga W ke dalam rumus chi square yaitu sebagai berikut:

$$x^2 = K(N-1) W$$

Keterangan :

x^2 = test chi square

K= banyaknya himpunan ranking perjenjangan

N= jumlah responden

W= koefisien kongkordinasi Kendall

Selanjutnya hasil perhitungan X^2 tersebut dikonsultasikan dengan harga-harga kritis chi square dengan rumus yaitu $db = N-1$

- Jika $X^2 \text{ hitung} \geq X^2$ pada taraf signifikan 1% maka hubungan yang ada dinyatakan sangat signifikan dan hipotesis alternatif diterima
- Jika $X^2 \text{ hitung} \geq X^2$ pada taraf signifikan 5% maka hubungan yang ada dinyatakan signifikan dan hipotesis alternatif diterima
- Jika $X^2 \text{ hitung} \leq$ harga yang ditunjukkan dalam table X^2 untuk harga tertentu dengan $db=N-1$ maka hipotesis ditolak atau tidak diterima

6. Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien determinasi ini menjelaskan bahwa besarnya pengaruh nilai suatu variabel (X) terhadap naik ataupun turunnya nilai dari variabel lainnya (Y).

Koefisien determinasi , dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$R = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

R = koefisien determinasi

r^2 = kuadrat korelasi

Koefisien Determinasi (R) dihitung dari kuadrat korelasi (r^2), setelah itu dikalikan 100%. Kemudian, setelah itu dapat diketahui berapa persentasenya pengaruh yang diberikan kemampua (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)